

PENGARUH INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)

Rien Anisa Nurahma
Djamhur Hamid
Moehammad Soe'oad Hakam
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas brawijaya

Malang

Abstrak

Dalam menganalisis data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi frekuensi dari masing-masing variabel, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Dari hasil pengujian dengan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa simultan variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap peningkatan variabel Motivasi Karyawan (Y_1) yang ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,683. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1) sebesar 68,3%, sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan, hasil pengujian dengan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) yang ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,352. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) sebesar 35,2% sedangkan sisanya 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil pengujian dengan analisis regresi linier berganda Pengaruh variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Prestasi Kerja (Y_2) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) yang ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,386. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Karyawan (Y_1) memberikan kontribusi terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) sebesar 38,6%, sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Insentif, Motivasi, Prestasi Kerja.

1. PENDAHULUAN

Karyawan sebagai salah satu aset penting bagi perusahaan harus dikelola dan dipelihara dengan baik, salah satu upayanya yaitu dengan memberikan tambahan insentif yang layak bagi karyawan di luar gaji atau upah. Pemberian insentif akan menjadi cara yang paling tepat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan apabila perusahaan mampu menerapkan sistem insentif yang tepat pula. Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila pemberian insentif dilakukan secara adil dan layak. Melalui pemberian insentif, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawannya. Apabila karyawan merasa puas dengan insentif yang diberikan perusahaan, maka insentif tersebut dapat memotivasi karyawan untuk

bekerja dengan lebih baik dan lebih giat, sehingga prestasi kerjanya juga akan meningkat.

Penelitian skripsi ini dilakukan pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang, dengan alasan perusahaan tersebut menerapkan program insentif sebagai tambahan pendapatan di luar gaji atau upah karyawannya kepada dan sebagai salah satu upaya untuk mengelola dan memelihara karyawannya secara efektif dan efisien, serta untuk mendorong peningkatan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Selain itu, belum ada penelitian dengan judul yang sama yang dilakukan di perusahaan tersebut.

Tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan insentif materiil terhadap peningkatan motivasi karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan insentif nonmateriil terhadap peningkatan motivasi karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan insentif materiil terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan insentif nonmateriil terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.
5. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

2. KAJIAN PUSTAKA

A. Insentif

Insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji atau upah yang didasarkan pada kinerja. Menurut Hariandja (2005:265) “insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan pembagian keuntungan (*gain sharing*) bagi pegawai atau karyawan akibat adanya peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. Melalui insentif karyawan diharapkan dapat lebih meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga prestasi kerjanya juga meningkat.

Menurut Nawawi (2003:373) tujuan insentif pada dasarnya adalah :

- a. Untuk memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban atau tanggungjawabnya.
- b. Untuk membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya.

Menurut Hasibuan (2002:201), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Insentif materiil/finansial

Insentif materiil/finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, bisa berbentuk uang atau barang.

b. Insentif nonmateriil/nonfinansial

Insentif nonmateriil/nonfinansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan

berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.

c. Insentif sosial

Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

B. Motivasi

Hariandja (2005:321) mengartikan “motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”. Menurut Nawawi (2003:351) “motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar”. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh suatu organisasi/perusahaan harus memiliki tujuan. Menurut Hasibuan (2010:97) pemberian motivasi memiliki tujuan sebagai berikut :

1. mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
2. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
3. meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
4. mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan pada perusahaan;
5. meningkatkan kesejahteraan karyawan; dll.

Motivasi dapat di bagi menjadi beberapa jenis, menurut Sunarto (2004:26) terdapat dua jenis motivasi di tempat kerja antara lain :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul dari isi jabatan atau pekerjaan. Motivasi intrinsik muncul dengan sendirinya karena orang berusaha mencari pekerjaan yang memuaskannya. Faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik antara lain tanggung jawab, kebebasan bertindak, kebebasan mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, pekerjaan dan peluang yang menarik dan menantang untuk mencapai peningkatan kinerja.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik bersumber dari orang yang memberi motivasi dan daya tarik setelah pekerjaan selesai. Motivasi ini muncul ketika manajemen memberi kenaikan imbalan, pujian atau promosi.

C. Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja atau kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja atau kinerja diartikan juga sebagai tingkat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimiliki. Menurut Hasibuan (2009:94), “prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”.

Siagian (2010:268) menyatakan bahwa sistem imbalan diterapkan bagi karyawan guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Sedangkan, menurut Hasibuan (2009:94), “faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”. Dari pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

1. sistem imbalan atau kompensasi yang layak;
2. kecakapan;
3. pengalaman;
4. kesungguhan; dan
5. ketepatan waktu.

Untuk membuat suatu pedoman pengukuran prestasi kerja aktual diperlukan standar prestasi kerja. Menurut Dharma (2003:355) standar prestasi kerja meliputi :

1. Kuantitas Hasil Kerja

Kuantitas hasil kerja yaitu jumlah hasil kerja yang harus dihasilkan atau dicapai.

2. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas hasil kerja yaitu mutu hasil kerja yang harus dihasilkan atau dicapai.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu kesesuaian waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang telah direncanakan.

D. Hubungan antara Insentif, Motivasi, dan Prestasi Kerja Karyawan

Setiap perusahaan atau organisasi pasti memiliki keinginan untuk menjaga kelangsungan hidup usahanya. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut setiap perusahaan atau organisasi menerapkan berbagai kebijakan, salah satu kebijakannya yaitu mengelola dan memelihara karyawan dengan baik dengan cara menerapkan program insentif yang efektif bagi karyawannya. Sunarto (2004:25)

mengatakan bahwa “pengembangan kebijakan manajemen, struktur, dan praktik imbalan (insentif) dalam organisasi didasarkan pada asumsi mengenai cara terbaik untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut dapat menghasilkan prestasi terbaiknya”. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa insentif memiliki hubungan atau kaitan dengan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Apabila karyawan merasa puas terhadap insentif yang telah diberikan oleh perusahaan, maka insentif tersebut dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih giat untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik pula.

E. Hipotesis

Hipotesis penelitian yang dapat diajukan adalah :

1. Insentif Materiil (X_1) diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Motivasi Karyawan (Y_1) PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.
2. Insentif Nonmateriil (X_2) diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Motivasi Karyawan (Y_1) PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.
3. Insentif Materiil (X_1) diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.
4. Insentif Nonmateriil (X_2) diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.
5. Motivasi (Y_1) diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

3. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan obyek dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dan eksplanatori atau penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena memberikan gambaran tentang variabel penelitian dan menjelaskan pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

B. Populasi, Sampel, Teknik Sampling

1. Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu keseluruhan dari populasi, yakni seluruh karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang yang berjumlah 35 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Menyebarkan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis secara terstruktur kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini pertanyaan atau pernyataan yang diajukan mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan insentif yang mereka dapatkan di tempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap peningkatan motivasi dan prestasi kerja mereka.

2. Melalui Dokumentasi

Melalui dokumentasi, data dapat diperoleh dengan cara mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan dan dokumen yang dimiliki perusahaan yang dianggap penting dan dapat menunjang penelitian. Data perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, komposisi karyawan dan lain sebagainya.

D. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Dalam penelitian ini, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel insentif materiil, insentif nonmateriil, motivasi dan prestasi kerja karyawan dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas tertentu. Analisis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Y_1 &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\ Y_2 &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \end{aligned}$$

Keterangan:

Y_1 : motivasi karyawan

Y_2 : prestasi kerja karyawan

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi

X_1 : insentif materiil

X_2 : insentif non materiil

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS 16.00 for Windows*.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan :

F : F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel

R^2 : determinasi

k : jumlah variabel bebas

n : banyaknya subyek penelitian

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (secara parsial/sendiri-sendiri. Uji parsial dirumuskan sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i : koefisien regresi ke- i

Sb_i : standar error dari koefisien

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis dan Interpretasi

1. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 16.00 for windows* dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil perhitungan regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh
Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel
Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Motivasi
Karyawan (Y_1)

Variabel	Unstandardized Coefficient		t_{hitung}	Sig.t	Ket
	B	Std. Error			
Konstan	10,678	4,889	2,184	0,036	
Insentif materiil (X_1)	1,044	0,147	7,102	0,000	Signifikan
Insentif non materiil (X_2)	0,002	0,292	0,008	0,994	Tidak Signifikan
R	0,826				
R Square	0,683				
F_{hitung}	34,461				
Sig. F	0,000				
α	0,05				

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan hasil regresi di atas dapat diketahui *R Square* sebesar 0,683 atau 68,3%, yang berarti bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1) sebesar 0,683 atau 68,3%, sedangkan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

b. Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Hasil regresi linier berganda dari pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh
Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel
Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Variabel	Unstandardized Coefficient		t_{hitung}	Sig.t	Ket
	B	Std. Error			
Konstan	11,400	4,321	2,638	0,013	
Insentif materiil (X_1)	0,231	0,130	1,781	0,084	Tidak Signifikan
Insentif non materiil (X_2)	1,072	0,258	4,149	0,000	Signifikan
R	0,593				
R Square	0,352				
F_{hitung}	8,696				
Sig. F	0,001				
α	0,05				

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan hasil regresi di atas dapat diketahui *R Square* sebesar 0,352 atau 35,2

%, hal ini berarti bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) sebesar 0,352 atau 35,2%, sedangkan sisanya sebesar 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

c. Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Hasil regresi linier berganda dari pengaruh Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Pengaruh Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)
terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan
(Y_2)

Variabel	Unstandardized Coefficient		t_{hitung}	Sig.t	Keterangan
	B	Std. Error			
Konstan	13,688	4,314	3,173	0,003	
Motivasi karyawan (Y_1)	0,214	0,095	2,256	0,031	Tidak Signifikan
R	0,621				
R Square	0,386				
α	0,05				

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan hasil regresi di atas dapat diketahui *R Square* sebesar 0,386 atau 38,6 %, hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Karyawan (Y_1) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) sebesar 0,386 atau 38,6%, sedangkan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

2. Hasil Uji Parsial (t)

a. Hasil Uji Parsial (t) Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1). Pengujian hipotesis regresi secara parsial menggunakan statistik Uji t

dengan $\alpha = 0,05$, dengan bantuan program SPSS 16.00 for Windows.

- 1) Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)

Berdasarkan uji parsial dari Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap Peningkatan Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,102. Melalui perbandingan Sig t sebesar 0,000 dengan α sebesar 0,05 didapatkan bahwa Sig t kurang dari α maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1), dimana hal tersebut juga menunjukkan bahwa semakin tinggi Insentif Materiil (X_1) yang diberikan perusahaan maka semakin baik pula Motivasi Karyawan (Y_1) pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

- 2) Pengaruh Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Motivasi Karyawan (Y_2)

Berdasarkan uji parsial dari Pengaruh Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Peningkatan Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,008. Melalui perbandingan Sig t sebesar 0,994 dengan α sebesar 0,05 didapatkan bahwa Sig t lebih dari α maka H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Insentif Nonmateriil (X_2) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1), dimana hal tersebut juga menunjukkan bahwa peningkatan Insentif Nonmateriil (X_2) yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan Motivasi Karyawan (Y_1) pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

b. Hasil Uji Parsial (t) Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

- 1) Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan uji parsial dari Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap Peningkatan Variabel Prestasi Kerja

Karyawan (Y_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,781. Melalui perbandingan Sig t sebesar 0,084 dengan α sebesar 0,05 didapatkan bahwa Sig t lebih dari α maka H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), dimana hal tersebut juga menunjukkan bahwa peningkatan Insentif Materiil (X_1) yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

- 2) Pengaruh Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan uji parsial dari Pengaruh Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Peningkatan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,149. Melalui perbandingan Sig t sebesar 0,000 dengan α sebesar 0,05 didapatkan bahwa Sig t kurang dari α maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Insentif Nonmateriil (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), dimana hal tersebut juga menunjukkan bahwa semakin tinggi Insentif Nonmateriil (X_2) yang diberikan maka semakin baik pula Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

c. Hasil Uji Parsial (t) Pengaruh Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan uji parsial dari Pengaruh Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) dengan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,256. Melalui perbandingan Sig t sebesar 0,031 dengan α sebesar 0,05 didapatkan bahwa Sig t lebih kecil dari α maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Karyawan (Y_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), dimana hal tersebut juga menunjukkan bahwa peningkatan Motivasi Karyawan (Y_1) PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang akan berpengaruh terhadap peningkatan Prestasi Kerja

Karyawan (Y_2). Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja, maka prestasi kerjanya juga akan meningkat.

B. Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa untuk variabel Insentif Materiil (X_1) yang terdiri dari item pemberian bonus, program pensiun/pesangon, program jaminan kesehatan, tunjangan hari raya, dan rekreasi/liburan mayoritas responden menjawab setuju dengan rata-rata skor sebesar 3,83. Hal ini berarti skor berada pada derajat asumsi penelitian yang cukup baik. Dengan demikian perusahaan telah menerapkan program insentif materiil dengan cukup baik, sehingga akan berdampak secara positif terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa variabel Insentif Nonmateriil (X_2) yang terdiri dari item program promosi, pemberian tanda jasa/ medali, pemberian pujian dan ucapan terima kasih, fasilitas ruang kerja, dan fasilitas tempat ibadah mayoritas responden menjawab setuju dengan rata-rata skor sebesar 3,89. Hal ini berarti skor berada pada derajat asumsi penelitian yang cukup baik. Dengan demikian perusahaan telah menerapkan program insentif nonmateriil dengan cukup baik, sehingga akan berdampak secara positif terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Karyawan (Y_1) yang terdiri dari item kesesuaian besarnya gaji dengan kebutuhan hidup, kesesuaian besarnya bonus dengan kebutuhan hidup, kebutuhan rasa aman, hubungan antar karyawan, hubungan antara karyawan dengan atasan, kesempatan dan peluang untuk mengembangkan karier, kesempatan dan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja, kesempatan dan peluang untuk memberikan kontribusi yang kreatif bagi perusahaan mayoritas responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata skor sebesar 3,87. Hal ini berarti skor berada pada derajat asumsi penelitian yang cukup baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan memiliki motivasi yang cukup baik untuk bekerja.

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) yang terdiri dari item kualitas hasil kerja dibandingkan dengan standar, kualitas hasil kerja

dibandingkan dengan sebelumnya, jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan standar, jumlah hasil kerja dibanding waktu sebelumnya, ketepatan waktu memulai pekerjaan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, jumlah waktu yang dibutuhkan sesuai standarmayorits responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata skor sebesar 3,97. Hal ini berarti skor berada pada derajat asumsi penelitian yang cukup baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan memiliki prestasi kerja yang cukup baik.

Berdasarkan analisis deskriptif tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa insentif materiil dan insentif nonmateriil yang diberikan oleh PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang sudah cukup baik dan berperan serta dalam peningkatan motivasi dan prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Parsial Variabel Insentif Materiil(X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil(X_2) terhadap Peningkatan Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)

Berdasarkan uji parsial dari Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Peningkatan Variabel Motivasi Karyawan (Y_1), maka diperoleh hasil bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan variabel Motivasi Karyawan (Y_1), yang berarti bahwa apabila insentif materiil yang diberikan perusahaan meningkat maka motivasi karyawan juga akan meningkat; sedangkan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap peningkatan variabel Motivasi Karyawan (Y_1), yang berarti bahwa peningkatan insentif nonmateriil yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi karyawan. Adanya pengaruh yang tidak signifikan ini dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti keterbatasan peneliti dalam menyebar kuesioner, keadaan insentif nonmateriil di perusahaan kurang memberi motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, dan adanya variabel lain di luar insentif khususnya insentif nonmateriil yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap motivasi karyawan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa motivasi karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang sebagian besar dipengaruhi oleh insentif materiil.

3. Pengaruh Parsial Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Peningkatan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan uji parsial dari Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Peningkatan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), maka diperoleh hasil bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), yang berarti bahwa peningkatan insentif materiil yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan; sedangkan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), yang berarti bahwa apabila insentif nonmateriil yang diberikan perusahaan semakin baik dan meningkat maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

4. Pengaruh Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Peningkatan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan uji parsial dari Pengaruh Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) dengan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), maka diperoleh hasil bahwa variabel Motivasi Karyawan (Y_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), yang berarti bahwa peningkatan motivasi karyawan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Apabila motivasi karyawan dalam bekerja tinggi maka prestasi kerjanya akan meningkat. Sebaliknya, apabila motivasi karyawan dalam bekerja rendah maka prestasi kerjanya juga akan turun.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang tentang Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan, maka dapat dikemukakan kesimpulan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa insentif materiil, insentif nonmateriil, motivasi karyawan, dan prestasi kerja karyawan di PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang dalam kondisi

cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari *mean* masing-masing variabel, yaitu variabel Insentif Materiil (X_1) sebesar 3,83, Insentif Nonmateriil (X_2) sebesar 3,89, Motivasi Karyawan (Y_1) sebesar 3,87, dan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) sebesar 3,97.

2. Berdasarkan uji parsial antara variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1) diperoleh hasil variabel Insentif Materiil (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan variabel Motivasi Karyawan (Y_1), sedangkan, variabel Insentif Nonmateriil (X_2) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap peningkatan variabel Motivasi Karyawan (Y_1). Sehingga, dapat dikatakan bahwa pemberian insentif nonmateriil pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang belum mampu meningkatkan motivasi karyawannya, dengan kata lain motivasi karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang sebagian besar dipengaruhi oleh insentif materiil.
3. Berdasarkan uji parsial antara variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) diperoleh hasil variabel Insentif Materiil (X_1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), sedangkan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Sehingga, dapat dikatakan bahwa pemberian insentif materiil pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang belum mampu meningkatkan prestasi kerja karyawannya, dengan kata lain prestasi kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang sebagian besar dipengaruhi oleh insentif nonmateriil.
4. Berdasarkan uji parsial antara variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) diperoleh hasil variabel Motivasi Karyawan (Y_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Sehingga, dapat dikatakan bahwa motivasi karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila motivasi karyawan dalam bekerja tinggi maka prestasi kerjanya akan meningkat. Sebaliknya, apabila motivasi karyawan dalam bekerja rendah maka prestasi kerjanya juga akan turun.

Saran

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan keadaan dan permasalahan yang dihadapi oleh PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang adalah sebagai berikut :

1. PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor lain di luar insentif nonmateriil guna meningkatkan motivasi karyawan. Demikian pula untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang juga diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor lain di luar insentif materiil.
2. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat dua pengaruh yang tidak signifikan yaitu antara variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1) dan antara variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Hasil tidak signifikan ini kemungkinan disebabkan oleh keterbatasan peneliti dalam menyebar kuesioner, oleh karena itu disarankan bagi peneliti-peneliti berikutnya untuk menambahkan variabel lain untuk penelitian dengan tema yang sama. Misalnya untuk penelitian yang berhubungan dengan motivasi karyawan dapat menggunakan variabel lain seperti loyalitas karyawan, gaya kepemimpinan atau lingkungan kerja, sedangkan untuk penelitian mengenai prestasi kerja variabel lain yang dapat digunakan antara lain kecakapan karyawan (*ability*), kesempatan/peluang karyawan (*opportunity*), atau pengalaman karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi. Edisi Revisi Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Organisasi dan Motivasi. Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Sunarto. 2004. *Manajemen Imbalan*. Yogyakarta : Amus Yogyakarta.

Siagian, Sondang. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapanbelas*. Jakarta : Bumi Aksara.